

# 大学図書館と司書制度：問題の整理

牛崎 進<sup>E</sup>

## 1 はじめに

大学図書館が何らかの変革期に遭遇するたびに、図書館職員論もしくは司書論に光りが当てられてきた。戦後のレファレンス・サービスの開始、1960年代から今日にいたる機械化やシステム化、1990年代半ば以降に話題となっている電子図書館への取り組みやネットワーク情報資源への対応、そして昨今大学財政から発動されている組織改革や図書館経営の見直しなどである。

大学における司書論は、司書制度の定着化を望む図書館とこれに積極的には賛意を示さない大学の人事政策とのギャップをいかに埋められるのかについて悩み続けてきた長い歴史の延長線上に今なお立っているとみえる。大学内の議論で図書館から決まって持ち出される理念は、米国や先進諸国におけるライブラリアンがいかに大学で重要な役割を担い処遇されているかとか、図書館は大学の心臓部として立地し機能しているかというものであった。一方、大学の人事当局は、図書館が大学でどのような働き（機能）をしているかをやや冷めた観察をして、図書館の要請に首をたてに振ってはこなかったのである。大城は<sup>1</sup>、司書制度が私立大学で定着しない理由について見解を述べているが、最大の理由は、大学の教育研究にお

---

<sup>E</sup>うしざき・すすむ / 立教大学図書館副館長

<sup>1</sup> 大城善盛、電子図書館時代における大学図書館司書の能力と役割（第16回大学図書館研究集会記録、1997.11）、p.46。著者は、わが国の大学図書館司書の専門職化が遅れている理由を、①養成制度の未熟さ、②終身雇用制、③年功序列制、④司書資格の有無に係らず自分のところの卒業生を採用する私大が多い、の4点を挙げている。

ける図書館の働きが十分に認識され制度化されていないことと、教員や他部署の職員に図書館は学生の自習室だとする抜きがい見方が残っているせいなのかもしれない。

以下では、大学図書館の職員とりわけ司書の現状を統計的に把握し、今日の大学図書館が直面している諸課題を解決してゆくために、司書制度をどのようにとらえ直す必要があるかについて考察してみたい。

## 2 大学図書館職員の現状

よく知られている図書館統計として、文部省、日本図書館協会、私立大学連盟による調査が包括的なものとしてある。ここでは、私立大学連盟調査委員会による『大学図書館実態調査』の過去5年度分を使って大学図書館職員及び司書の現状を確認しておきたい。この統計は大手の私立大学がほぼ加盟する私立大学連盟加盟校が対象となっており、全私学の約27%に相当する大学数である。多くの図書館職員を抱える大学図書館が遭遇している司書制度の現状を見る統計として選択した。

### (1) 図書館全般

表1は、過去5年度の図書館全般の指標である。大学総経費に占める図書館総経費は、4.89%、4.90%、4.70%、4.94%、4.81%と約5%の近似値で推移しており、大きな変化は認められない。わずかな変化としては平成9年度の図書館総経費が前年度から減少している点で、これが今後の傾向として続くかどうかは即断できない。

表1 大学図書館の推移 | 全般

	学生数	図書館数 (中央)	蔵書冊数 (冊)	図書館総経費 (千円)	大学総経費 (千円)
平成5年度	936,195	116	61,795,315	60,255,218	1,231,305,372
平成6年度	956,419	116	64,176,844	63,145,404	1,286,796,815
平成7年度	968,005	117	66,455,926	64,481,671	1,369,754,226
平成8年度	985,034	118	68,740,575	65,185,128	1,317,501,051
平成9年度	995,057	118	71,284,445	65,012,118	1,351,016,785

出典：大学図書館実態調査 / 日本私立大学連盟調査委員会

## (2) 職員数と男女別

表2は、図書館職員を専任職員と臨時職員別に総数、男女別、職務内容別に示し、臨時職員の勤務形態も表している。職員総数は、総数も専任・臨時別とも平成8年度から下降している。男女別は、専任で平成5年度の男45.9%、女54.1%から平成9年度の男44.5%、女55.5%となっており、女性が微増傾向にある。臨時職員もほぼ70%が女性である。

表2 職員数 | 男女別・業務別

	職員総数		男女別				職務内容別			
			男		女		管理職		庶務会計	
	専任	臨時	専任	臨時	専任	臨時	専任	専任	臨時	
平成5年度	2,924	1,749	1,362	511	1,564	1,236	461	176	45	
平成6年度	2,919	1,955	1,339	565	1,580	1,390	461	185	46	
平成7年度	2,975	2,036	1,317	553	1,660	1,481	457	178	45	
平成8年度	2,913	2,011	1,299	539	1,614	1,472	457	182	44	
平成9年度	2,886	1,969	1,287	506	1,600	1,462	480	176	38	

  

	職務内容別									
	情報処理		受入		整理		閲覧		参考	
	専任	臨時	専任	臨時	専任	臨時	専任	臨時	専任	臨時
平成5年度	64	9	345	179	731	378	487	701	129	41
平成6年度	73	12	345	188	695	396	490	788	141	34
平成7年度	83	25	353	186	685	409	510	783	148	36
平成8年度	88	32	356	193	635	414	494	803	146	44
平成9年度	97	27	365	194	619	413	463	781	168	40

  

	職務内容別				臨時職員	
	業務全般		その他		フルタイム	パートタイム
	専任	臨時	専任	臨時		
平成5年度	446	301	85	95	858	891
平成6年度	431	403	95	91	826	1,129
平成7年度	479	441	85	108	788	1,248
平成8年度	479	388	77	92	788	1,223
平成9年度	438	391	78	87	808	1,161

出典：同上

## (3) 職員の配置部署

表3は、臨時職員を含む職員が図書館の中でどの部署にどれだけ配置されているかを示している。この表は私大連に所属している大学の図書館が、5年の間に専任職員を館内でどう配置してきたかを示すものだが、同時に司書有資格者をどこに重点配置しようとしたのかを見て取れるものともいえる。管理職が増えた理由は組織の肥大化というより、団塊の世代の処遇や残業手当の軽減など人事政策によるものと考えられる。表3でも明

らかなように、専任職員が増えた業務は、「情報処理」、「受入」、「参考」の三業務であり、司書等の有資格者をこれらの業務に傾斜して配置しているように見受けられる。

専任職員の減少が目立つ業務は「整理」である。平成5年度から平成9年度に減少した112名は、加盟校あたり平均約1名に相当する数である。減少した理由としては、コンピュータ・システム運用やNACSIS-CAT等の利用による業務の効率化がこの間に進んだことであろうが、業務委託による効率化が進んだことも想像できる。結果として言えることは、「整理」の職員が減じた分、上記の三業務への職員のシフトも可能になったという点である。

表3 職員の配置部署 (表2より作成)

	専任職員		臨時職員	
	平成5	平成9	平成5	平成9
管理職	15.7%	16.6%	-	-
庶務会計	6.0%	6.0%	2.5%	1.9%
情報処理	2.1%	3.3%	0.5%	1.3%
受入	11.7%	12.6%	10.2%	9.8%
整理	25.0%	21.4%	21.6%	20.9%
閲覧	16.6%	16.0%	40.0%	39.6%
参考	4.4%	5.8%	2.3%	2.0%
業務全般	15.2%	15.1%	17.2%	19.8%
その他	2.9%	2.7%	5.4%	4.4%
計	100%	100%	100%	100%

#### (4) 専任職員の年齢構成

図書館専任職員の年齢構成は、大学職員全体の年齢構成との対比でも分析しなければならないが、表4から分かることは、中高年層の占める割合の高いことである。この割合は、大学全体にも当てはまるもので、図書館の専任職員に特有の現象と見るのは早計だろう。ただし、図書館の専任職員数が減少している中で若年層の割合も低下していることは、世代の継承上問題になるばかりでなく、人事の停滞を招きかねない側面もある。

表4 図書館専任職員の年齢構成

	職員総数	○20	21○25	26○30	31○35	36○45	46○55	56○63	64○
平成5年度 (分布)	2,919 100.0%	26 0.8%	319 10.9%	361 12.3%	342 11.7%	851 29.1%	657 22.5%	327 11.2%	32 1.1%
平成9年度 (分布)	2,886 100.0%	22 0.7%	253 8.7%	376 13.0%	343 11.8%	692 23.9%	812 28.1%	355 12.3%	33 1.1%

出典：同上

## (5) 業務委託

表5は、図書館の外部委託業務の推移を示している。「目録カード作成等」が大幅に減少し、「データベース作成」や「電算機運用」が増加していることは時代の反映というべきであろう。全大学を網羅した調査『大学図書館実態調査結果報告』（文部省）で私大全体の推移を見ると、「目録カード等整理」が平成4年度72校から平成8年度47校に、「データベース作成」が平成4年度89校（全私学の22.8%）から平成8年度106校（同24.5%）に、「電算機運用」が平成4年度103校（同26.4%）から平成8年度149校（同34.5%）となっており、「データベース作成」と「電算機運用」を委託する大学がさらに多くなっていることが分かる。

表5 図書館の外部委託業務

	目録カード作成等	データベース作成	電算機運用	複写	製本	清掃	警備	その他
平成4年度 (加盟校%)	30 25.8%	42 36.2%	41 35.3%	13 11.2%	102 87.9%	93 80.1%	70 60.3%	14 12.0%
平成8年度 (加盟校%)	19 16.1%	44 37.2%	43 36.4%	11 9.3%	107 90.6%	94 79.6%	74 62.7%	22 18.6%

出典：同上

## (6) 司書等の有資格者

表6は、司書等の有資格者数と職員総数における司書・司書補の割合を示している。情報処理の有資格者は、専任職員が平成5年度から9年度にかけて6名しか増えていないが、表2の職務内容別「情報処理」の専任職員数では33名も増加している。情報処理担当者への需要があつて職員数は増えたが、有資格者数の方は追いついていないということであろう。

司書・司書補の有資格者は、平成7年度から減少傾向にある。専任職員に占める司書・司書補の割合は、平成9年度まで58%前後と一定に保たれている。表7は、全私大の平成9年度の現況を伝えているが、学部数の多い大学とそうでない大学における司書・司書補の割合に大きな差があることが分かる。ちなみに平成5年度の状況を調査してみると、学部数の多い順に59.5%、48.6%、70.5%、69.7%となっており、平成9年度と比べてほぼ同等の割合を示している。このような傾向は、規模の大きい大学ほど専

任職員に占める司書の割合が少なく、それだけ司書の採用や養成が恒常的な問題となりがちであることを表している。

表6 司書等の有資格者

	情報処理		司書		司書補		専任職員に占める 司書司書補の割合
	専任	臨時	専任	臨時	専任	臨時	
平成5年度	13	4	1,654	261	57	19	58.5%
平成6年度	13	2	1,664	291	52	16	58.5%
平成7年度	17	2	1,678	308	51	22	58.1%
平成8年度	18	2	1,647	343	54	20	58.3%
平成9年度	19	5	1,634	403	39	15	57.9%

出典：同上

表7 司書等の有資格者 | 平成9年度の全私大

	職員総数	情報処理		司書		司書補			
		専任	臨時	専任	臨時	専任	臨時		
A 8学部以上	13校	985	687	7	2	526	103	17	5
B 5~7学部	35校	1,242	882	7	1	598	196	19	5
C 2~4学部	156校	1,793	961	16	2	1,217	293	18	12
D 単科大学	227校	1,423	619	8	2	1,000	168	10	6
計	431校	5,443	3,149	38	7	3,341	760	64	28

  

	専任職員に占める 司書司書補の割合
A	55.1%
B	49.6%
C	68.8%
D	70.9%
計	62.5%

出典：平成9年度大学図書館実態調査結果報告 / 文部省学術国際局学術情報課

### 3 大学の将来像と図書館の課題

#### 3.1 大学の将来像

大学審議会が平成10年10月に『21世紀の大学像と今後の改革方策について：競争的環境の中で個性が輝く大学（答申）』を発表している。その中で教育研究支援に携わる図書館職員の専門性に関係しそうな事項を要約して以下にまとめてみる。

☞ 教養教育の重視、教養教育と専門教育の有機的連携の確保

著者注：教育と研究用に使われる資料への目配りなど収書方針の見直しや収書担当者の養成につながることになる。

☞ 教員の教育内容・授業方法の改善

著者注：教育と密着した図書館サービスを求めていると考えたい。図

書館はいっそう利用者教育に乗り出すことになる。

- ㊦ 多様な学習ニーズに対応する柔軟・弾力化 - 学生の主体的学習意欲とその成果の積極的評価 -

著者注：学生のニーズがどこにあるかをこれまで以上に分析し、収書やサービスに反映させることになる。

- ㊦ 地域社会や産業界との連携の推進

著者注：図書館の公開がいっそう推進されよう。地域社会や産業界との連携は図書館利用者の質が変わることを示唆している。

- ㊦ 国際交流の推進

著者注：図書館サービスの多言語化が求められよう。

- ㊦ 事務組織

「大学の事務組織については、教学組織との機能分担と連携協力の関係の明確化が求められる。また、大学運営の複雑化、専門化に対応するために、職員の研修や処遇等について改善する必要がある。

著者注：図書館と学部あるいは教学事務組織との連携及び役割分担の明確化、職員の研修や処遇等についての改善の必要性が取り上げられている。これらは、図書館が教育研究を支援する組織であることを再認識させ、司書等の専門家の採用・養成・処遇についての認識が変化する兆候である。

### 3.2 私立大学図書館が直面している課題

著者は私立大学図書館が共通に直面している課題を以下のようにとらえている。

#### (1) 図書館経営の発想の転換

è 収集・保存・利用などで単館経営からネットワーク型経営（資源共有型）への大きな転換点を迎えている。

è 学術情報センター等の書誌・情報ユーティリティの利用、多摩アカデミック・コンソーシアムに見られる協同事業など相互協力の推進。

è財源の見直し。図書館資源（図書館予算、図書予算、人件費）の再配分。補助金などの外部財源確保。

èオンラインデータベースなどの有料情報への予算のシフト。

## (2) 基盤整備

è利用者ニーズの多様化と高まりに反比例してゼロもしくは下方シーリングしている指標の改善。

è施設・設備のインフラ整備。図書館の伝統的機能の維持・整備（増加の一途をたどる蔵書の管理・保存）

è蔵書構成の洗い出しと収書方針の整備。

## (3) 大学個性化に果たす図書館の役割の検証

è特色ある蔵書構築（コレクション、データベース、デジタル化を含む保存）

è社会人の生涯教育への対応

è情報発信（図書館ホームページ、データベース構築など）

## (4) 利用者教育への積極的関与

è情報リテラシー獲得支援活動。教材のマルチメディア化、インターネットの普及などで利用者の情報リテラシー獲得支援がますます重要になっている。

èコンピュータやネットワークのハードが基盤整備され、図書館が直接間接に提供するデータベース・サービスへの期待（電子図書館）

è教養教育と専門教育への対応（前出の大学審議会答申への対応）

## (5) 図書館の公開

èWebcat の普及、OPAC 横断検索が可能になった等の理由から、学外からの直接的な要求が国レベル、地域レベルで図書館に押し寄せてこよう。

## (6) 著作権処理

è学内発行刊行物の著作権保護

è学内・大学間複写物授受のガイドライン作成

#### (7) 職員の採用・養成

è図書館職員の確保・養成

è司書制度の洗い直し

## 4 専門職としての司書の将来

専門職集団としての司書は、学内でどのような働きをすればよいのだろうか。例えば、履修要項で取り上げられている文献を図書館が網羅的に収集するとか、洋雑誌のリニューアル経費の高騰の中で教員の教育研究環境の防衛に努めるとか、予算不足の中で膨らむ図書館経費を手当てするために補助金を獲得したり相互協力を推進する、といったことに取り組むのではなかろうか。

利用者が図書館の働きやサービスを評価するのは、図書館職員が持つ資格のゆえではない。図書館の施設・設備を整備することはもちろんのこと、図書館資料やネットワーク情報資源を活用して、彼らの要求に適切に応えているか否かで評価が分かれるのである。短絡を恐れずにいえば、利用者（特に学生や院生）が受講・教育・研究あるいは自習するといったあらゆる場面で図書館が成しうるサービスを提供することに精力を集中すれば、結果として図書館職員が専門職集団として認知されてゆくはずである。

司書あるいは司書制度をめぐる状況は決して明るいものではない。先の実態調査でも明らかだが、中・大規模私大ほど司書有資格者の占める割合は相変わらず低いままである。また、専任職員数の削減に比例して司書有資格者数も減少傾向にある。大学経営冬の時代（世間の皮膚感覚からすれば、大学はまだ「炬燵で暖まれる」程度の状況なのかも知れないが）といわれる中で、経費削減の一環として専任職員が減らされ、結果として司書有資格者が減っているという現実もあるが、専門職としての司書の評価あるいは位置づけが学内で十分には認知されていないゆえの現実と受けとめるべきだろう。

専門職としての司書の現実には厳しいものがあるが、未来が暗いわけではない。大学審議会が今後の事務職員（図書館職員）に要望している部分は、専門職としての図書館職員に期待していることを物語っているものといえる。こうした状況下で図書館が利用者のために取るべき施策は、実はそれほど複雑ではない。図書館がどのような将来展望を持ち、具体的にどのような方策でそれらを実現しようとしているかについて、図書館長をはじめ管理職層が学内各層に説明し理解を得る努力を払い続けることである。結果が出てくるようになれば、司書制度論は、むしろ図書館からではなく利用者層から出てくるようになるだろう。